

Emilia Nuutinen

TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNAN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖN
HYVINVOINTIIN SAARIKASSA

Hoitotyön koulutusohjelma
2013

TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNAN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIIN SAARIKASSA

Nuutinen, Emilia
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Syyskuu 2013
Ohjaaja: Pirilä, Ritva
Sivumäärä: 31
Liitteitä: 3

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, työtoiminta, virkistystoiminta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia työtoiminnalla ja virkistystoiminnalla on työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kehitettäessä työ- ja virkistystoimintaa Saarikassa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin paperilomakkeilla. Kyselylomakkeita jaettiin päivystysvastaanotolle, lyhytaikaisosastolle ja hoivayksikkö Helmiinaan 115:lle hoitohenkilökuntaan kuuluville. Kyselylomakkeeseen vastasi 47, jolloin vastausprosentti oli 41 %.

Tulosten analysoinnissa käytettiin apuna Microsoft Tixel ohjelmaa ja tulokset esitettiin prosentteina, kaavioiden ja sanallisin muodoin. Avointen kysymysten vastaukset esitettiin suorina lainauksina tekstissä.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että työ- ja virkistystoimintaa järjestettiin liian vähän ja sitä toivottiin järjestettävän nykyistä enemmän. Työkykyä ylläpitävän toimintaa ja virkistystoimintaa pidettiin tärkeänä oman ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta.

Tutkimustulokset antavat tietoa työ- ja virkistystoiminnan tarpeesta työpaikoilla ja viitteitä siitä, miten sitä tulee suunnitella ja toteuttaa tulevaisuudessa.

Jatkotutkimukseksi ehdottaisin, että tämä kyselytutkimus suoritettaisiin uudelleen kolmen vuoden päästä ja selvitetäisiin, onko vastaajien mielestä työtoiminta ja virkistystoiminta lisääntynyt Saarikassa. Tämän opinnäytetyön avulla voitaisiin myös hyödyntää saatuja tuloksia Saarikassa järjestettäessä / suunniteltaessa työtoimintaa ja virkistystoimintaa.

THE EFFECTS OF WORK ABILITY AND RECREATIONAL PROGRAMS ON WELL-BEING OF WORK COMMUNITY AT SAARIKKA

Nuutinen, Emilia
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing Care
September 2013
Supervisor: Pirilä Ritva
Number of pages: 31
Appendices: 3

Keywords: occupational well-being, work ability, work ability programs, recreational activities

The purpose of this thesis was to clarify the effects of work ability programs and recreational activities on the occupational well-being of a work community. The object of this thesis was to generate such information that can be used to develop work ability programs and recreational activities at Saarikka.

The research was carried out as quantitative inquiries, and the research material was collected on paper questionnaires. Questionnaires were distributed to a total of 115 members of the personnel at the emergency room, short-term ward and nursing unit Helmiina. The questionnaires were filled out by 47 staff members, which gives a response rate of 41 per cent.

The results were analysed using the Microsoft Tixel program, and the results were given as percentages, graphs and in word form. Answers to open questions were presented as direct quotations in the text.

The majority of the respondents were of the opinion that there is too little work ability and recreational activity being organised, and they wished for more activity than there is today. Programs to maintain work ability as well as the recreational activities were seen as vital for personal well-being and that of the whole work community.

The research results give more information about the need for work ability and recreational activities at work places, and some idea of how to plan and implement such activities in the future.

As further study, it is suggested that a renewed study be conducted again in three years from now to clarify whether respondents find an increase in work ability programs and recreational activities at Saarikka. This study could benefit Saarikka when planning and organising their work ability programs and recreational activities.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI JA SEN EDISTÄMINEN.....	5
2.1	Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta	7
2.1.1	Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	10
2.1.2	Tykytoiminnan osa- alueet	10
2.1.3	Työkykyä ylläpitävää toimintaa säätelevät lait	12
2.1.4	Tykytoiminta tulevaisuudessa	13
2.2	Virkistystoiminta.....	13
3	PERUSTURVALIIKELAITOS SAARIKKA	13
3.1	Työkykyä ylläpitävä toiminta Saarikassa	14
3.2	Virkistystoiminta Saarikassa.....	15
4	TUTKIMUSONGELMAT	15
5	OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTUS	15
5.1	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä.....	15
5.2	Tutkimusaineiston keruu.....	16
5.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi.....	17
6	TUTKIMUSTULOKSET	18
6.1	Taustatiedot.....	18
6.2	Virkistys- ja tykytoiminta työpaikalla	21
6.3	Virkistys- ja tykytoiminnan vaikutukset omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin.....	23
6.4	Virkistys- ja tykytoiminnan kehittäminen	25
7	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	26
7.1	Tulosten tarkastelu	27
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	27
7.3	Tutkimuksen eettiset näkökulmat	28
7.4	Kehittämis ehdotukset ja jatkotutkimushaasteet	29
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä vaikutuksia tykytoiminnalla ja virkistystoiminnalla on työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyön kohdeorganisaationa on perusturvaliikelaitos Saarikka. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kehitettäessä tyky- ja virkistystoimintaa Saarikassa. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiintoni aiheeseen.

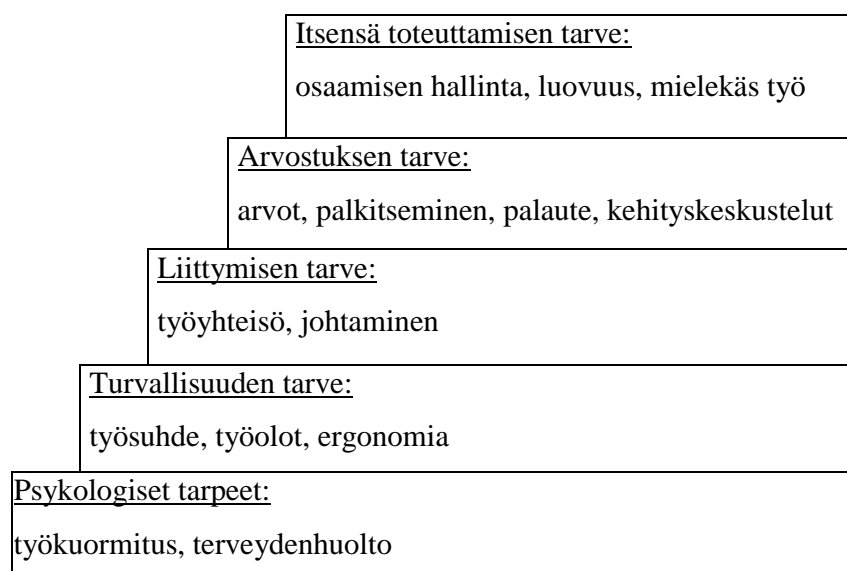
Työkykyyn liittyy ihmisen koko elämä, työ ei ole irrallinen osa ihmisen hyvinvointia. Työuupumusta ja sairauspoissaoloja on paljon. Eläkeikää on nostettu ja ihmisen pitäisi jaksaa yhä pidempään työelämässä. Virkistäytymis- ja työkykyä ylläpitävillä toimilla voidaan vaikuttaa niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvointiin. Yksilön ja työyhteisön arvot ja asenteet muodostavat perustan työkyvyn vaalimisesta. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.)

Työpaikka olisi hyvä järjestää mahdollisimman sopivaksi työntekijöille. Tykytoiminnan kohteena tulisi olla koko työpaikka, sillä tykytoiminnalla voidaan kehittää henkistä ja fyysistä työympäristöä, työntekijän osaamista ja terveydentilaa sekä työpaikan viihtyvyyttä. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.)

2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN EDISTÄMINEN

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa yhteisössä. Työntekijän omalla tulkinnalla, voimavaroilla ja persoonalla on vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ongelmat voivat ilmetä työssä esimerkiksi jaksamisen ongelmina ja työntekijän epäasiallisena kohteluna. Työhyvinvoinnin tulisi olla koko työyhteisön toimivuuden kehittämistä. Tämä vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä maineeseen. (Lius-Liimatainen 2012, 3.)

Työhyvinvointia kuvataan viisiportaaisena kuviona, joka kuvaa ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Tavoitteena työhyvinvoinnin portaissa on löytää keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Työhyvinvoinninportaat- malli perustuu Maslowin tarvehierarkiaan (kuvio 1). Jokaiseen portaaseen on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta sekä mitareita tai arviointimenetelmiä. (Rauramo 2008, 34.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat - malli (Rauramo 2004, 40)

Ensimmäisellä portaalla on psykologiset perustarpeet. Ne täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Tässä portaassa korostuu riittävä ja laadukas ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy / hoito. Työterveyshuollon rooli tässä portaassa on merkittävä. Toisella portaalla on turvallisuuden tarpeet. Näiden tarpeiden tyydyttämisen edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö lisää turvallisuutta työyhteisössä. Kolmannella portaalla on liittymisen tarpeet. Näiden tarpeiden tyydyttämiseen tarvitaan työpaikan yhteishenkeä tukevia toimia ja henkilöstöstä huolehtimista. Työyhteisön keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Lisäksi tärkeinä asioina pidetään toimivia esimies-alaisuhteita ja työn kehittämistä yhdessä. Neljännellä portaalla on arvostuksen tarve, joka tukee työntekijän hyvinvointia. Oikeudenmukainen palaute ja arviointi ovat osa joka päiväistä toimintaa. Viidennellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarpeet. Näiden

tarpeiden toteuttamista voidaan edistää tukemalla niin organisaation kuin yksilön oppimista ja osaamista. Tavoitteena on aktiivisesti itseään kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Tässä portaassa myös työoloihin ja työympäristöön kiinnitetään huomiota. (Rauramo 2008, 35.)

Hyvinvointia sairaalatyöhön on terveydenhuollon kehittämishanke vuosilta 2004-2006, joka toteutettiin Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta. Hankkeessa etsittiin hoitoalan hyviä käytäntöjä työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tähän hankkeeseen osallistui yhden yksityisen yrityksen ja yhdeksän keskussairaalan henkilökuntaa, esimiehiä ja työterveyshuollon sekä työsuojelun edustajia (N= 1050). Kehittämistyön pohjaksi toteutettiin alkukysely, johon vastasi 750 henkilöä. Alkukyselyn jälkeen järjestettiin 33 koko päivän kestävää kehittämispäivää. Tutkimustulosten mukaan työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan edistää fyysisen kunnon tukemisella (86 %), henkisen hyvinvoinnin tukemisella (76 %), kuntoutuksella (73 %), elinikäistä oppimista (67 %) ja terveitä elintapoja (70 %) tukemalla. (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006, 147.)

Kaikki hyvin työssä 2010 tutkimus on valtiokonttorin tekemä tutkimus, jossa seurattiin valtion henkilöstön (N= 1876) työhyvinvointia. Tämä tutkimus toteutetaan joka toinen vuosi. Tutkimuksen kohteena ovat fyysiset ja psykososiaaliset työolot, työhyvinvointi laajasta näkökulmasta, terveys, työkyky ja henkilökohtaiset voimavarat sekä eri tekijöiden väliset suhteet. Vastaajista 32 % piti työkykyään erinomaisena ja heikkona tai kohtalaisena 20 %. Tutkimukseen osallistuneista 19 % oli sitä mieltä, että työpaikka panostaa virkistystoimintaan ja liikuntaan melko tai erittäin vähän, 33 %:n mielestä kohtalaisesti ja 48 %:n mielestä melko tai erittäin paljon. Tutkimukseen osallistuneista 47 % piti panostusta työpaikan henkisen jaksamisen ja työyhteisöjen toimivuuden edistämiseen melko tai erittäin vähäisenä, 33 % kohtalaisena ja 20 % melko/erittäin hyvänä. (Väänänen – Tomppo 2010, 29 – 30.)

2.1 Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta

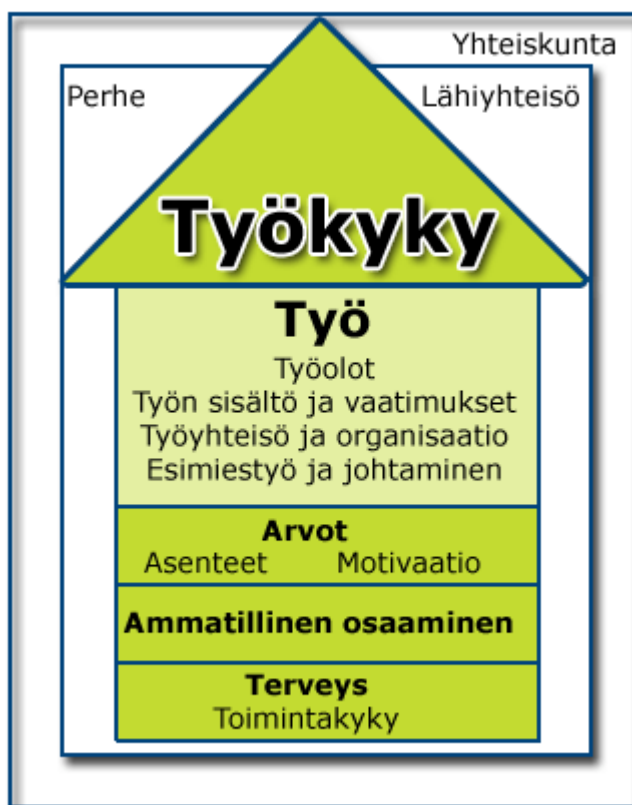
Uutta tietoa tarvitaan työkyvystä, sillä vuosien mittaan työkyky on tullut yhä tärkeämmäksi työelämän, väestön, terveyden ja kulttuuristen muutosten myötä. Työkyvyn

uusien ulottuvuuksien tunnistaminen on tärkeää, koska tällä pyritään pitkiin työuriin ja työllisyyden kasvuun, myös lisäämään niin työikäisten kuin jo työiän ohittaneidenkin hyvinvointia. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 7.)

Työkyvyille ei ole olemassa yhtä määritelmää, jonka eri toimijat esimerkiksi terveydenhuolto, työterveyshuolto, kuntoutuslaitokset, työntekijät, työnantajat ja lainsäätäjät hyväksyisivät. Työkyvyn määritelmä on muuttunut aikojen ja tutkimusten myötä eli, mitä enemmän työkykyä ja työkyvyn ulottuvuuksia on tutkittu ja tarkasteltu, sitä monipuolisemmaksi kuva työkyvystä on muodostunut. Työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä voidaan tarkastella niin yksilön, työorganisaation kuin yhteiskunnan tasolla. (Gould ym. 2006, 18 – 19.)

Työkykyyn yksilötasolla vaikuttavat ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky, persoonallisuus, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys ja työllistymiskyky. Työelämän tekijöistä työkykyyn yhdistetään organisaatiomuutokset, työn organisointi ja työnjako, työyhteisö, töiden sujuvuus, kiire sekä työn hallinta- ja kehitysmahdollisuudet. Työkyvyn määrittämiseen vaikuttaa se, tarkastellaanko työkykyä muun muassa työterveyshuollon, kuntoutuksen, työkyvyttömyyden tai sen uhan tai työttömyyden näkökulmasta. (Gould ym. 2006, 19 – 20.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä talon muodossa (kuvio 2), joka koostuu neljästä kerroksesta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros työtä ja työoloja. Työkykytalon on kehittänyt professori Ilmarinen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012.)



Kuvio 2. Työkyky - talomalli (Työterveyslaitos 2012)

Työkyvyn perustan muodostaa terveys ja toimintakyky eli fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, jonka lähtökohtana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Elinikäinen oppiminen on tärkeää, sillä koko ajan tulisi päivittää niin tietoja kuin taitojakin. Ammatillisen osaamisen merkitys on viime vuosina korostunut, sillä uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy koko ajan lisää eri toimialoilla. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Työkykyyn vaikuttavat työntekijän asenteet työntekoon. Jos työ koetaan erityisen mielekkääksi ja haasteelliseksi, se vahvistaa työkykyä. Jos työ koetaan epämiellyttäväksi tai pakolliseksi eikä työnteko vastaa työntekijän vaatimuksia, niin se heikentää työkykyä. Neljännessä kerroksessa on itse työ. Tämä kuvaa työpaikkaa konkreettisesti eli työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota. Neljännessä kerroksessa ovat myös johtaminen ja esimiestyö. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012.) Perhe ja lähiyhteisö voivat tukea yksilön työkykyä. Perhe-elämän ja hyvä työn yhteensovittaminen on edellytys työkyvylle. Yhteiskuntatasolla työmarkkinaosapuolet sopivat työteon pelisäännöistä. (Gould ym. 2006, 24.)

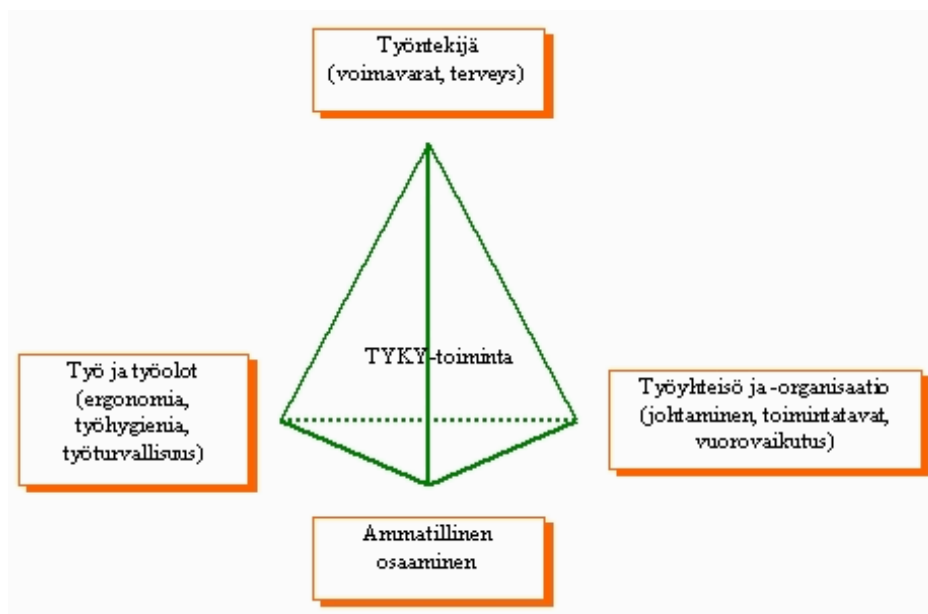
2.1.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli tyky- toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja, työntekijät sekä myös työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä tukevat ja edistävät jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä koko hänen työuransa aikana. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2011.)

Tykytoiminnan juuret ulottuvat Suomessa jopa 1970- luvulle. Tuolloin alettiin kiinnittää huomioita työntekijöiden terveydentilaan ja työn tuottavuuteen. Aluksi tykytoiminta oli enemmän yksilökeskeistä ja terveydenhoitoon liittyvää eli sillä pyrittiin vaikuttamaan työntekijän fyysiseen kuntoon ja terveyteen. (Jouttimäki & Purola 2002, 3.) Vuonna 1989 työmarkkinajärjestö sai sovittua tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä, että tykytoimintaa järjestetään työpaikoilla. Samana vuonna Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta antoi ohjeen työmarkkinajärjestölle tykytoiminnan mahdollisuuksista ja sen järjestämisestä. Tämän mukaan tykytoiminta on yhteistyötä, jossa kaikki työntekijät ovat mukana. (Rauramo 2008, 24.)

2.1.2 Tykytoiminnan osa- alueet

Tykytetraedriin (kuvio 3) on koottu eri osa- alueita tykytoiminnasta, mitkä kaikki tukevat toisiaan. Ympärillä olevat kehät muodostavat tukiverkon, mikä mahdollistaa tykytoiminnan toteutumisen tuloksellisesti. Tykytoiminnalla tuetaan yksilön työkyvyn säilymistä. (Jouttimäki & Purola 2002, 6.)



Kuvio 3. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kohdealueiden tetraedrimalli (Työterveyslaitos 2012).

Työntekijän voimavarat ja terveys ovat työtoiminnan kohteena. Terveiden seuranta, sairauksien ehkäisy, ammattitautien ehkäisy, terveysneuvonta sekä terveyden edistäminen kuuluvat työterveyshuollon toimenkuvaan ja näin ollen muodostavat työntekijän suojelun perustan. Liikunnan harrastamisen tukemisella ja virkistystoiminnalla on pyritty lisäämään työntekijän terveyttä. Olennainen osa työntekijän hyvinvointia on ammattitautien ehkäisy. Myös työntekijän henkinen hyvinvointi kuuluu työtoimintaan. Työstressin vähentäminen ja työuupumuksien ehkäisy on välttämätöntä työn fyysisen kuormittavuuden vähentämiseksi. Henkistä hyvinvointia voidaan tukea monilla eri keinoilla esimerkiksi työnohjauksella sekä kehityskeskusteluilla. (Jouttimäki & Purola 2002, 6 - 7.)

Työ ja työolot ovat työtoiminnan kehittämisen kohteena. Työturvallisuus, työhygienia, ergonomia ja työturvallisuus muodostavat ytimen työolojen kehittämisessä. Fyysinen kuormitus voi uhata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä. Työpaikalla olevat apuvälineet esimerkiksi taakkojen nostossa voivat vähentää työntekijän fyysistä kuormitusta ja parantaa ergonomiaa. Työolot tulisi sopeuttaa työntekijän terveyttä tukevaksi ja työtilat pitäisi järjestää siten, että sosiaalinen kanssakäyminen työtovereiden kanssa olisi mahdollista. (Jouttimäki & Purola 2002, 7.)

Organisaation osa-alueista työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa johtamisjärjestelmä, henkilöstöpolitiikka ja yhteistoiminta. Yksi keskeisiä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on, että työntekijällä on mahdollisuus itsesääntelyyn eli mahdollisuus vaikuttaa taukojen pitämiseen ja työaikajousten käyttöön. Työyhteisöä voidaan parantaa työpaikoilla kehittämällä johtamista ja vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksen lisääminen varmistaa, että työpaikalla olevat ongelmat otetaan käsittelyyn jo varhaisessa vaiheessa ennen kuin vahinkoja syntyy. (Jouttimäki & Purola 2002, 7.)

2.1.3 Työkykyä ylläpitävää toimintaa säätelevät lait

Työnantajalla on työturvallisuuslain (738/2002) ja työterveyslain (1383/2001) mukaan velvollisuus järjestää työtoimintaa.

Työturvallisuuslain (738/2002) 9§:n 3 momentin mukaan ”työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*työsuojelun toimintaohjelma*). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa”. (738, 9§.)

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon, jotta pystytään ennalta ehkäisemään työstä aiheutuvia terveyshaittoja sekä edistämään työntekijän terveyttä ja työkykyä. (Ahola 2011, 117). Työterveyshuoltolain työterveyshuollon sisältöä määrittelevässä 12§:n 8 momentissa työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti ”omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen”. (2001, 12§.)

2.1.4 Tykytoiminta tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa tykytoimintaa olisi hyvä kehittää niin, että se vastaisi työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tuolloin fyysisen työkyvyn ylläpitämisen lisäksi pitäisi tarkastella enemmän henkisen ja sosiaalisen työkyvyn, työyhteisöjen toimivuuden sekä ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen varmistamista. Tärkeää olisi kiinnittää huomiota myös työrajoitteisten, vajaakuntoisten sekä niin sanotusti haavoittuvien ryhmien työkyvyn säilyttämiseen. Tykytoiminta tulisi ulottua kaikkien työssä käyvien työntekijöiden pariin sekä työpaikkoihin. Tehtyjen tutkimusten tuloksien mukaan voidaan päätellä, että ammattitaitoisesti sekä pitkäjänteisesti toteutunut tykytoiminta tukee työssä jaksamista sekä työkyvyn säilymistä. Tämä myös ehkäisee syrjäytymistä ja työkyvyttömyyttä. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2011.)

2.2 Virkistystoiminta

Virkistystoiminnan tarkoituksena on edesauttaa henkilöstön työhyvinvointia. Virkistystoiminnalla on oma erityinen rooli ja paikka työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Jos työpaikalla ymmärretään työhyvinvoinnin kokonaisuus ja jokaiseen osa-alueisiin panostetaan, on virkistystoiminnan järjestäminen kannattavaa. (Ojala & Ahonen 2005, 23; Kehusmaa 2011, 11.)

3 PERUSTURVALIIKELAITOS SAARIKKA

Perusturvaliikelaitos Saarikka vastaa Kannonkosken, Kivijärven, Kyyjärven ja Karsulan sekä Saarijärven kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista.

Perusturvaliikelaitos Saarikan palvelut jaetaan kolmeen palvelualueeseen. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelukokonaisuuteen, johon on koottu hyvinvointia ja terveyttä tukevia palveluja esimerkiksi neuvola- ja kouluterveydenhuollon sekä perhe- ja sosiaalityön palveluja. Toinen on arjen tuen palvelukokonaisuus, jonka tehtävänä on tuottaa palveluja sairaan tai ikääntyneen henkilön tai perheen päivittäiseen

pärjäämiseen. Kolmas on terveyden- ja sairaanhoidon palvelukokonaisuus, johon on koottu perusterveydenhuoltoon liittyviä palveluita. (Saarikan www-sivut 2011.)

Päivystys on tarkoitettu äkillistä ja välitöntä ensiapuhoitoa tarvitseville. Päivystysvastaanotolla asiakkaat/potilaat hoidetaan kiireellisyysjärjestyksessä. Saarijärven vastaanottotoiminta on jaettu väestövastuuperiaatteella alueellisesti kuuteen osaan. Vastaanotolla hoidon tarpeen arvion tekee terveydenhuollon ammattilainen, joka antaa asiakkaille kotihoito- ohjeita tai ohjaa sairaanhoitajan tai lääkärin vastaanotolle. Henkilökuntaa päivystys- ja vastaanotolla työskentelee noin 39 henkilöä. (Saarikan www-sivut 2011.)

Potilaat tulevat lyhytaikaisosastolle lääkärin läheteellä Saarikan omista päivystyspisteistä, vastaanotoilta tai erikoissairaanhoidosta. Lyhytaikaisosastolla hoidettavat potilaat ovat halvaus-, leikkaus-, syöpä-, infektio-, saattohoitopotilaita, muistihäiriöisiä, sekä psykiatrisia ja päihdeongelmaisia ihmisiä. Saarijärven lyhytaikaisosastolla henkilökuntaa on noin 38 henkilöä. (Saarikan www-sivut 2012.)

Hoivayksikkö Helmiina on pitkäaikaishoivan yksikkö, jossa palvelun tarkoituksena on antaa ympärivuorokautista palvelu- ja hoitosuhteeseen perustuvaa hoitoa, huolenpitoa ja kuntoutusta. Henkilökuntaa hoivayksikkö Helmiinassa on noin 38 henkilöä. (Saarikan www-sivut 2011.)

3.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta Saarikassa

Tykytoiminnassa otettiin käyttöön Smartum liikunta/kulttuurisetelit vuoden 2012 alusta. Seteleitä on mahdollisuus saada vuoden aikana yhteensä 160 euron edestä, joka koostuu aikaisemmasta tykyrahasta ja omavastuuosuudesta. Työntekijä on oikeutettu saamaan liikunta- ja kulttuurisetelit, jos hän on ollut setelien jakohetkellä yhtäjaksoisesti työsuhteessa yli kuusi kuukautta. Seteleitä jaetaan kaksi kertaa vuodessa ja niitä on saatavilla yhteensä 32 kappaletta. Työntekijä voi päättää, käyttääkö hän setelit kokonaisuudessaan liikuntaan tai kulttuuriin tai vaihtoehtoisesti molem-

piin. Lisätietoa liikunta/kulttuuriseteleiden käyttöpaikoista ja mahdollisuudesta saa osoitteesta: www.smartum.fi. (Tomberg tiedote 9.12.2011)

3.2 Virkistystoiminta Saarikassa

Saarikassa virkistystoimintaan käytetään opiskelijarahoja. Opiskelijarahat koostuu opiskelijoiden työharjoittelusta eli koulu maksaa tietyn summan jokaisesta opiskelijasta Saarikalle. Jokainen yksikkö voi käyttää opiskelijarahat haluamansa mukaan esimerkiksi illan istujaisiin tai teatteriin. Saarikassa järjestetään myös virkistysiltpäivä kerran vuodessa. (Kuusinen henkilökohtainen tiedonanto 12.6.2013.)

4 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitä tyky- ja virkistystoimintaa työpaikallasi järjestetään?
2. Minkälaisia ovat tyky- ja virkistystoiminnan vaikutukset työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin?
3. Millaisia näkemyksiä työntekijöillä on tyky- ja virkistystoiminnan kehittämiseksi?

5 OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Opinnäytetyö on laadultaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Keskeistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat käsitteiden määrittely, aikaisemmat teorialat, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja tutkittavien henkilöiden valinta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139 – 140.)

Yksi tapa kerätä aineistoa kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kysely. Kyselytutkimuksen etuja on monia. Kyselylomakkeen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja tutkimukseen voidaan saada runsaasti henkilöitä ja voidaan kysyä monia eri asioita. Hyvä kyselylomake on suunniteltu huolellisesti, jolloin tutkijan on helppo käsitellä aineistoa ja analysoida se. Kyselylomakkeen tulisi olla selkeä ja ymmärrettävä. Kyselytutkimuksessa on myös haittapuolia. Tutkijan ei ole helppo varmistua siitä, ovatko vastaajat suhtautuneet tutkimukseen vakavasti ja ovatko vastaajat perehtyneet siihen asiaan, mitä kyselylomakkeella kysytään. Kyselylomakkeen laatiminen vie paljon aikaa ja vaatii tietoa ja taitoa. Joissakin tapauksissa vastaamattomuus voi myös nousta suureksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 193 – 195.)

Kyselylomakkeessa (Liite 3) on yhteensä 45 väittämää, joista suurin osa on monivalintakysymyksiä. Vastaaja ympyröi kyselylomakkeesta valmiin vastausvaihtoehdon ja osa näistä kysymyksistä on Likertin asteikolla olevia kysymyksiä. Kysymyksistä neljä on avointa kysymystä. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. (Hirsjärvi ym. 2009, 198 – 200). Kaksi kysymystä on strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto eli valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoin kysymys. Kyselylomakkeen mukaan liitettiin saatekirje (Liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksesta, luottamuksellisuudesta ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Saatekirjeessä on tutkijan yhteistiedot, mikä mahdollisti, että tutkimuksesta lisätietoja haluavat voivat ottaa yhteyttä opinnäytetyöntekijään.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli perusturvaliikelaitos Saarikan päivystys- ja vastaanoton, laboratorion, röntgenin, lyhytaikaisosaston ja hoivayksikön Helmiinan hoitotyöntekijät. Hoitohenkilökuntaa on noin 115.

5.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineiston keräämiseen haettiin tutkimuslupaa (Liite 1) Saarijärven perusturvaliikelaitoksen Saarikan ylihoitajalta alkuvuodesta 2013. Tutkimuslupa saatiin tammikuussa 2013. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen kyselylomakkeen esitestasi

kahdeksan hoitajaa, jotka eivät kuulunut tutkimusjoukkoon. Esitestauksen perusteella mitään ei muutettu kyselylomakkeesta. Esitestauksella voidaan varmistaa kyselylomakkeen ymmärrettävyys ja toimivuus ja saadaan selville, kuinka kauan aikaa sen täyttämiseen menee. Esitestauksen jälkeen kyselylomaketta voidaan tarvittaessa korjata. (Hirsjärvi ym. 2009, 204.)

Tutkimusaineisto voidaan kerätä ainakin kahdella päätavalla, jotka ovat posti- ja verkkokysely ja kontrolloitu kysely. Kontrolloituja kyselyjä on kahdenlaisia: informoitu kysely ja henkilökohtaisesti tarkastettu kysely. (Hirsjärvi ym. 2009, 196 – 197.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin informoitua kyselyä, joka tarkoittaa sitä, että opinnäytetyöntekijä jakoi kyselylomakkeet henkilökohtaisesti työpaikalla jokaiseen toimipisteeseen. Tästä asiasta sovittiin osastonhoitajien kanssa. Kyselylomakkeita jakaessaan opinnäytetyöntekijä kertoi tutkimuksen tarkoituksesta ja kyselylomakkeesta. Osallistujat täyttivät kyselylomakkeen työajan ulkopuolella ja palauttivat lomakkeet suljettuun laatikkoon, jota säilytettiin kahvihuoneessa. Aineisto kerättiin helmikuun 2013 aikana ja vastaamiseen annettiin aikaa neljä viikkoa.

5.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksen tärkeitä osioita ovat tutkimusaineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen, sillä siihen tähdätään tutkimusta aloittaessa. Analyysivaiheessa tutkijalle ilmenee, millaisia vastauksia saadaan tutkimusongelmiin. Ensimmäisessä vaiheessa on aineiston järjestäminen, jolloin tiedot tarkistetaan. Toisessa vaiheessa on aineiston järjestäminen tiedon tallennusta ja analyysieja varten. Aineiston analysointi tulisi aloittaa mahdollisimman pian vastausten saapumisen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2009, 221 – 222.)

Saatuaan täytetyt kyselylomakkeet opinnäytetyöntekijä tarkasti ja numeroi ne. Kyselylomakkeista viisi jouduttiin hylkäämään, koska yli puolet kysymyksistä oli jätetty vastaamatta. Kyselylomakkeiden vastaukset syötettiin Excel- taulukkoon ja tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin Microsoft Tixel ohjelmaa apuna käyttäen. Tutkimuksen tulokset esitettiin kaavioiden, taulukoiden ja sanallisin muodoin. Avointen kysymysten vastaukset esitettiin suorina lainauksina tekstissä.

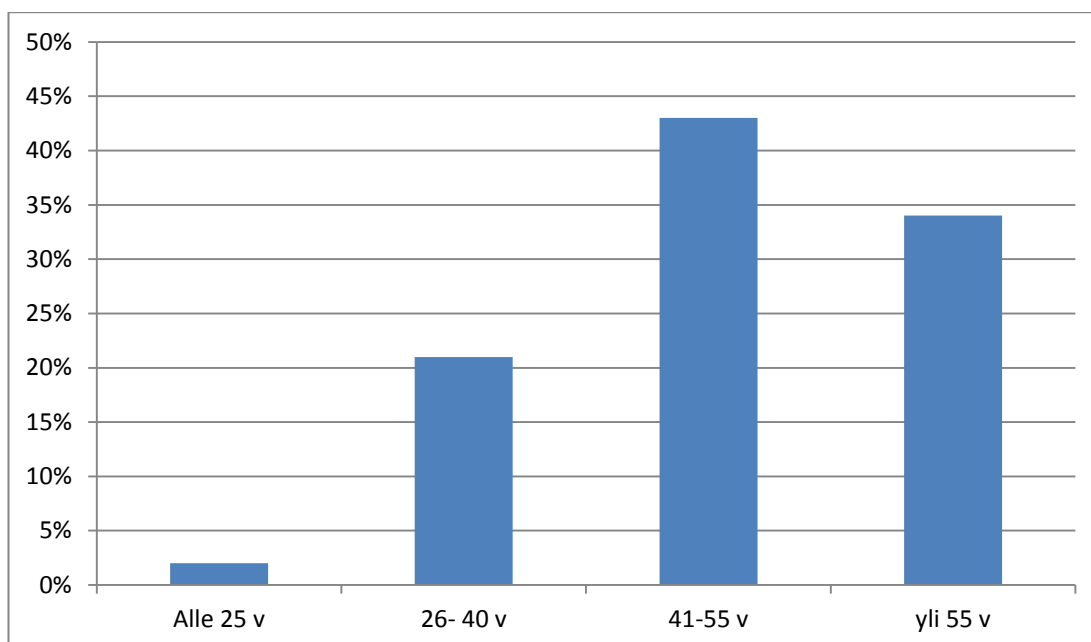
6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselylomakkeita jaettiin päivystyspoliklinikalle, lyhytaikaisosastolle ja hoivayksikkö Helmiinaan 115:lle hoitohenkilökuntaan kuuluville. Kyselylomakkeeseen vastasi 47. Vastausprosentiksi muodostui 41.

6.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeen taustatiedot osiossa kysyttiin vastaajien sukupuolta, ikää, toimipaikkaa, tehtävänimikettä, työsuhdetta, fyysistä työkykyä, psyykkistä työkykyä, mistä on saanut tietoa virkistystoiminnasta ja työtoiminnasta. Tutkimukseen osallistui 47 hoitotyöntekijää, jotka työskentelivät päivystyspoliklinikalla, lääkärinvastaanotolla, laboratoriossa, röntgenissä, lyhytaikaisosastolla ja hoivayksikkö Helmiinassa. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia.

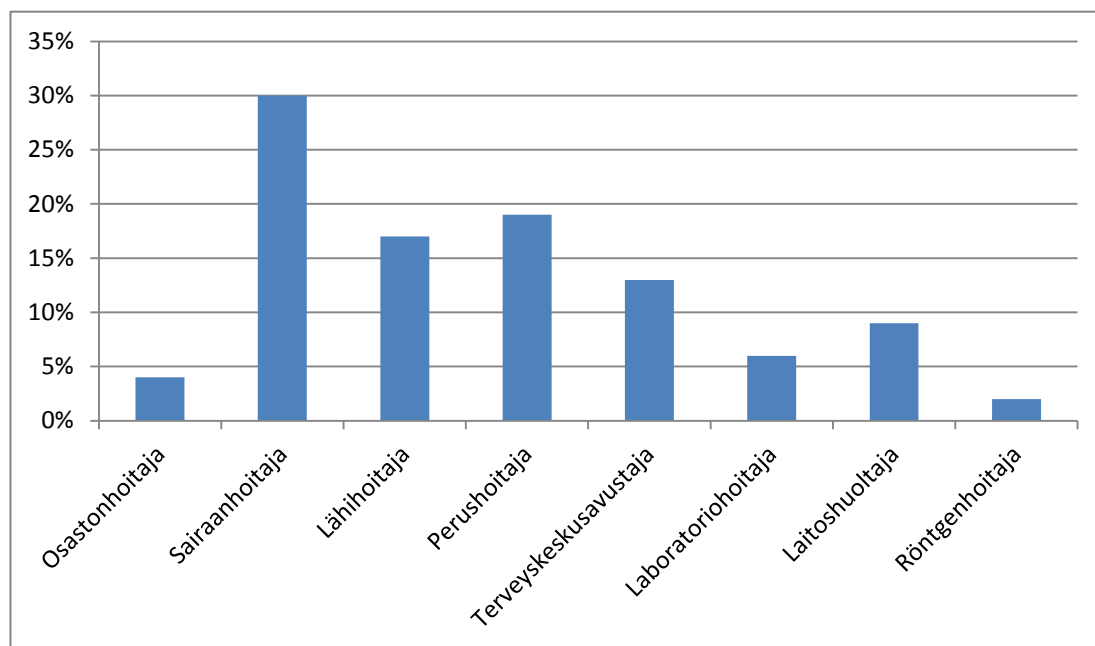
Vastaajista alle 25-vuotiaita oli kaksi prosenttia ($n=1$) ja yli 55-vuotiaita oli 34 % ($n=16$). Kuviossa 3 esitetään vastaajien ikäjakauma.



Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma ($n=47$).

Vastaajista 34 % (n=16) työskenteli lyhytaikaisosastolla, 34 % (n=16) työskenteli päivystyksessä, lääkärinvastaanotossa, laboratorioissa ja röntgenissä ja 32 % (n=15) työskenteli hoivayksikkö Helmiinassa.

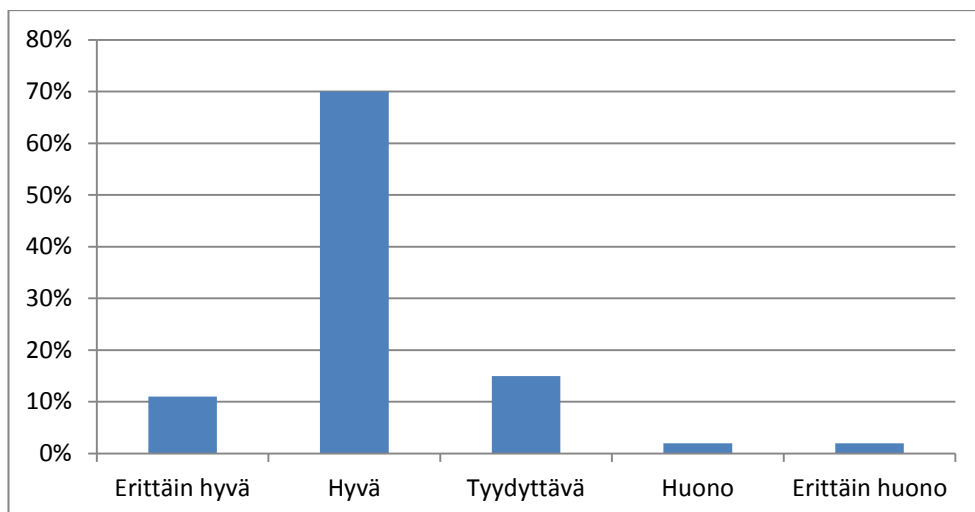
Vastaajista osastonhoitajia oli neljä prosenttia (n=2). Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sairaanhoitajia 30 % (n=14) ja pienin ryhmä oli röntgenhoitajat, joita tutkimukseen osallistui yksi. Kuviossa 4 esitetään vastaajien tehtävänimikkeet.



Kuvio 4. Vastaajien tehtävänimikkeet (n=47).

Tutkimukseen osallistuneista vakituksessa työsuhteessa oli 87 % (n=41), osa-aikaisia kaksi prosenttia (n=1) ja määräaikaisia 11 % (n=5).

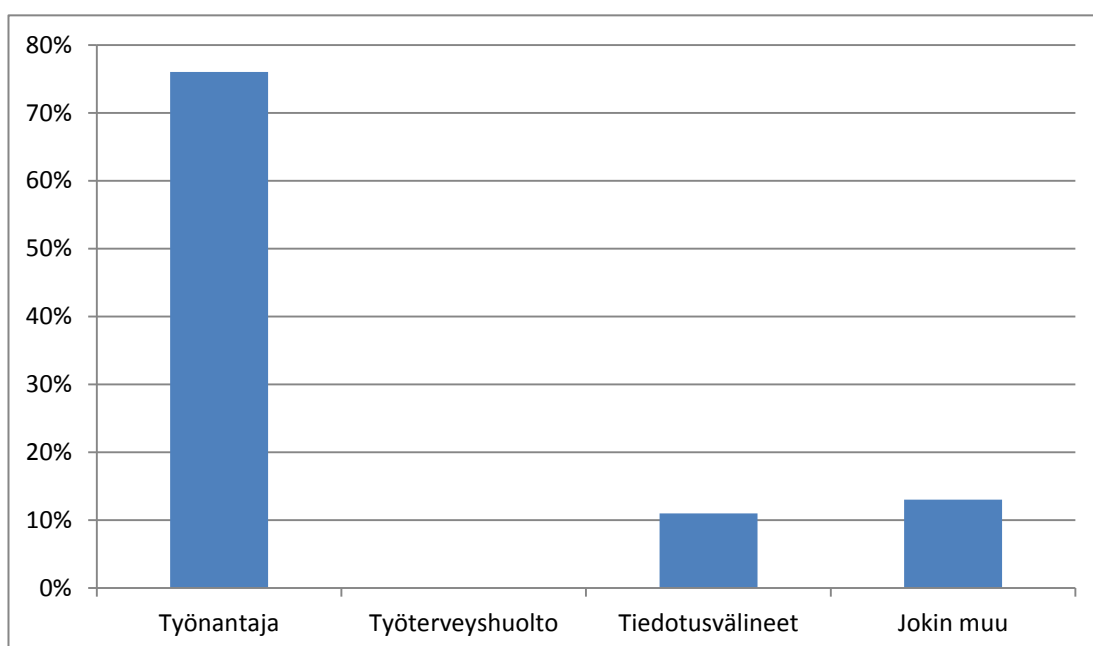
Kysymyksissä kuusi ja seitsemän kysyttiin vastaajien omaa käsitystä heidän fyysisestä ja psyykkisestä työkyvystään. Vastaajista 70 % (n=33) koki fyysisen työkyvynsä hyväksi ja yksi erittäin huonoksi. Kuviossa 5 esitetään vastaajien kokema fyysinen työkyky.



Kuvio 5. Vastaajien kokema fyysinen työkyky (n=47).

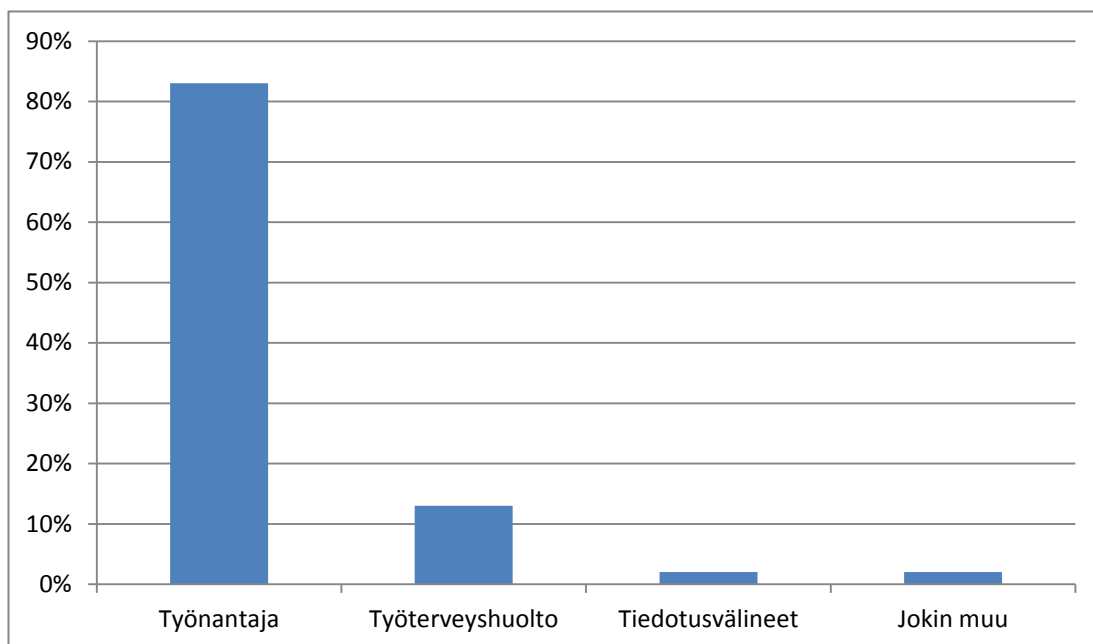
Psyykkisen työkykynsä koki 11 % (n=5) erittäin hyväksi, hyväksi 74 % (n=35) ja tyydyttäväksi 15 % (n=7). Kukaan vastaajista ei kokenut psyykkistä työkykynsä huonoksi tai erittäin huonoksi.

Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin, mistä vastaaja oli saanut tietoa virkistystoiminnasta. Vastaajista 76 % (n=36) oli saanut tietoa virkistystoiminnasta työnantajalta. Jostakin muualta oli saanut tietoa 13 % (n=6) kuten virkistystoimikuntaan kuuluvalta henkilöltä, muilta työkavereilta, lehdistä ja info taululta. Kuviossa 6 esitetään virkistystoiminnasta saadun tiedon tahot.



Kuvio 6. Virkistystoiminnasta saadun tiedon tahot (n=47).

Kysymyksessä yhdeksän kysyttiin, mistä vastaajat oli saanut tietoa työtoiminnasta. Vastaajista 83 % (n=39) oli saanut tietoa työtoiminnasta työnantajalta. Kuviossa 7 esitetään työtoiminnasta saadun tiedon tahot.



Kuvio 7. Työtoiminnasta saadun tiedon tahot (n=47).

6.2 Virkistys- ja työtoiminta työpaikalla

Kyselylomakkeessa virkistys- ja työtoiminnasta työpaikalla osiossa kysyttiin, mil-laista virkistys- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikalla järjestettiin, kuinka pal-jon ja kuinka paljon työntekijä osallistui siihen. Vastaajilta myös kysyttiin, järjeste-tääkö työpaikalla riittävästi virkistystä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Kysymyksissä 10 – 17 kysyttiin, minkälaista työtoimintaa työpaikalla järjestetään ja kuinka paljon. Tulosten mukaan suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla järjestetään vähän tai jonkin verran työtoimintaa. Taulukossa yksi esitetään työ-toiminnan järjestäminen työpaikalla.

Taulukko 1. Tykytoiminnan järjestäminen työpaikalla (n=47).

	Ei lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon
Liikuntaan liittyvä toiminta	6 %	51 %	39 %	4 %
ASLAK- kuntoutus	17 %	47 %	32 %	4 %
Yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen	17 %	45 %	38 %	0 %
Perehdytys	9 %	55 %	36 %	0 %
Työnopastus	6 %	53 %	41 %	0 %
Työnohjaus	38 %	41 %	21 %	0 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	0 %	38 %	60 %	2 %
Työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta	17 %	53 %	30 %	0 %

Kysymyksissä 18 – 25 kysyttiin kuinka paljon työntekijät osallistuvat virkistys- ja työkykyä ylläpitävään toimintaan, jota työpaikalla järjestetään. Tulosten mukaan vastaajat osallistuivat enimmäkseen työpaikalla järjestettävään työkykyä ylläpitävään toimintaan vähän tai jonkin verran. Taulukossa kaksi esitetään työpaikalla järjestettävään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen.

Taulukko 2. Työpaikalla järjestettävään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen (n=47).

	Ei lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon
Liikuntaan liittyvä toiminta	13 %	32 %	36 %	19 %
ASLAK- kuntoutus	83 %	6 %	4 %	6 %
Yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen	17 %	39 %	43 %	6 %
Perehdytys	6 %	53 %	39 %	2 %
Työnopastus	15 %	47 %	36 %	2 %
Työnohjaus	43 %	32 %	25 %	0 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	4 %	36 %	60 %	0 %

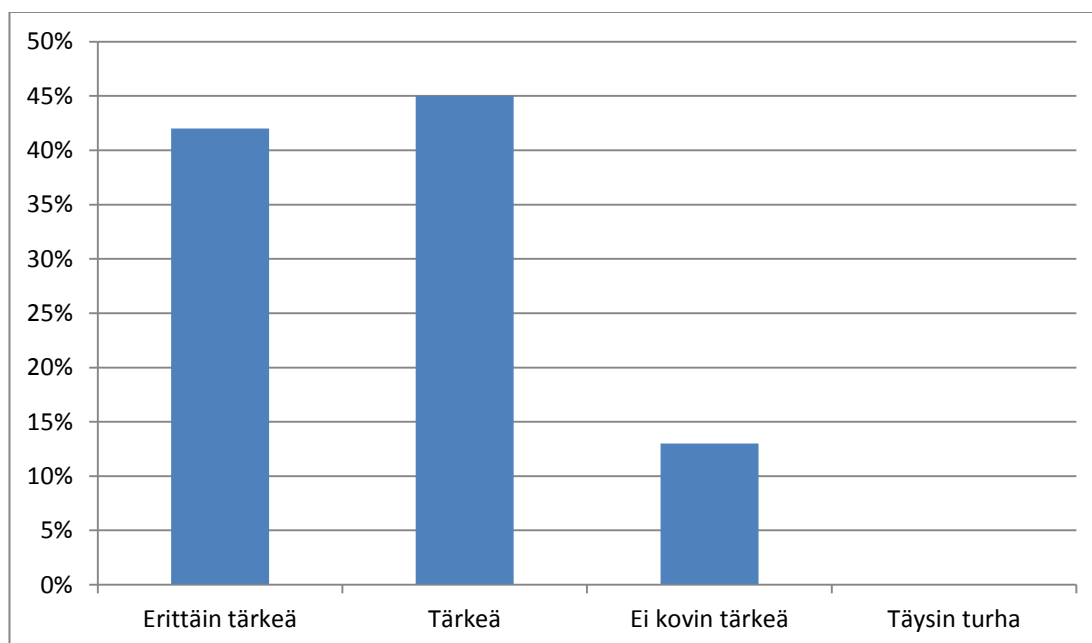
Työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta	23 %	56 %	19 %	2 %
--------------------------------------	------	------	------	-----

Kysymyksessä 26 kysyttiin, järjestetäänkö työpaikalla riittävästi virkistys- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vastaajista 21 % (n=10) oli sitä mieltä, että sitä järjestetään riittävästi ja 66 % (n=31) oli sitä mieltä, että sitä ei järjestetä riittävästi. Vastaajista 13 % (n=6) ei osannut sanoa, että järjestetäänkö työpaikalla virkistys- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa riittävästi.

6.3 Virkistys- ja työtoiminnan vaikutukset omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin

Kyselylomakkeen virkistys- ja työtoiminnan vaikutukset omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin osiossa kysyttiin, kuinka tärkeänä työntekijät pitävät työkykyä ylläpitävää ja virkistystoimintaa oman työhyvinvoinnin kannalta.

Kysymyksessä 27, vastaajista 42 % (n=20) piti työkykyä ylläpitävää ja virkistystoimintaa oman työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeänä ja 45 % (n=21) tärkeänä. Kuviossa 8 esitetään työkykyä ylläpitävää ja virkistystoiminnan tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta.



Kuvio 8. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja virkistystoiminnan tärkeys oman työhyvinvoinnin kannalta (n=47).

Kysymyksissä 28 – 35 kysyttiin, kuinka paljon virkistäytymis- ja työkykyä ylläpitävillä toimilla tutkimukseen osallistuneet näkevät olevan merkitystä omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin. Vastausvaihtoehtoina olivat: merkityksetön, melko merkityksetön, melko merkittävä ja merkittävä. Tulosten mukaan suurin osa työntekijöistä piti sitä melko merkittävänä tai merkittävänä. Taulukossa kolme esitetään virkistäytymis- ja työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Taulukko 3. Virkistäytymis- ja työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä työntekijän työkykyyn ja työhyvinvointiin (n=47).

	Merkityksetön	Melko merki- tyksetön	Melko mer- kittävä	Merkittävä
Liikuntaan liittyvä toiminta	0 %	32 %	49 %	19 %
ASLAK- kuntoutus	23 %	28 %	38 %	11 %
Yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen	4 %	28 %	64 %	4 %
Perehdytys	4 %	17 %	45 %	34 %
Työnopastus	2 %	21 %	45 %	32 %
Työnohjaus	4 %	23 %	49 %	23 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	2 %	11 %	42 %	45 %
Työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta	4 %	13 %	60 %	23 %

6.4 Virkistys- ja työtoiminnan kehittäminen

Kyselylomakkeen virkistys- ja työtoiminnan kehittämisen osiossa kysyttiin. Millaista virkistys- ja työtoimintaa työntekijät haluaisi lisää ja miten sitä voisi parantaa. Tässä osiossa kysyttiin myös, onko työntekijät saanut vaikuttaa, työtoiminnan järjestämiseen työpaikalla.

Kysymykset 36 ja 37 olivat avoimia kysymyksiä. Vastauksista ilmeni, että työtoimintaa toivottiin järjestettävän nykyistä enemmän. Vastaajat toivoivat, että työpaikalla järjestettäisiin enemmän muun muassa yhteisiä liikuntapäiviä, jumpparyhmiä ja yhteisiä tilaisuuksia ja tapahtumia.

”Työnohjausta, jossa voisi käydä läpi mieltä painavia työasioita joita ei voi muuten purkaa” (1)

”Psyykkistä uupumusta ennaltaehkäisevää painonhallintaa” (3)

”Luentoja työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta” (8)

”Teatteriretkiä keväisin ja syksyisin esim. Jyväskylään” (6)

”Saunatuokioita ja rupattelua” (7)

”Perehdytystä lisää” (27)

”Vapaa-ajan toimintaa esim. illanistujaisia” (40)

”Hieronta ja jalkahoidot olisivat työtoimintaa” (25)

”Olisi kaikille mahdollisia ei vain vakituisille” (20)

”Enemmän käyttää rahaa budjetista” (36)

”Työnantaja voisi kustantaa liikuntasetelit kokonaan työntekijöille” (16)

”Enemmän voisi kysyä henkilökunnalta, millaista virkistys- ja työkykyä haluaisi” (26)

”Saisi sopivin välein vuoden aikana työkykyä ylläpitävää toimintaa” (14)

”Hetki työpäivän jälkeen alkavia virkistyshetkiä” (32)

”Kuntoutusta” (41)

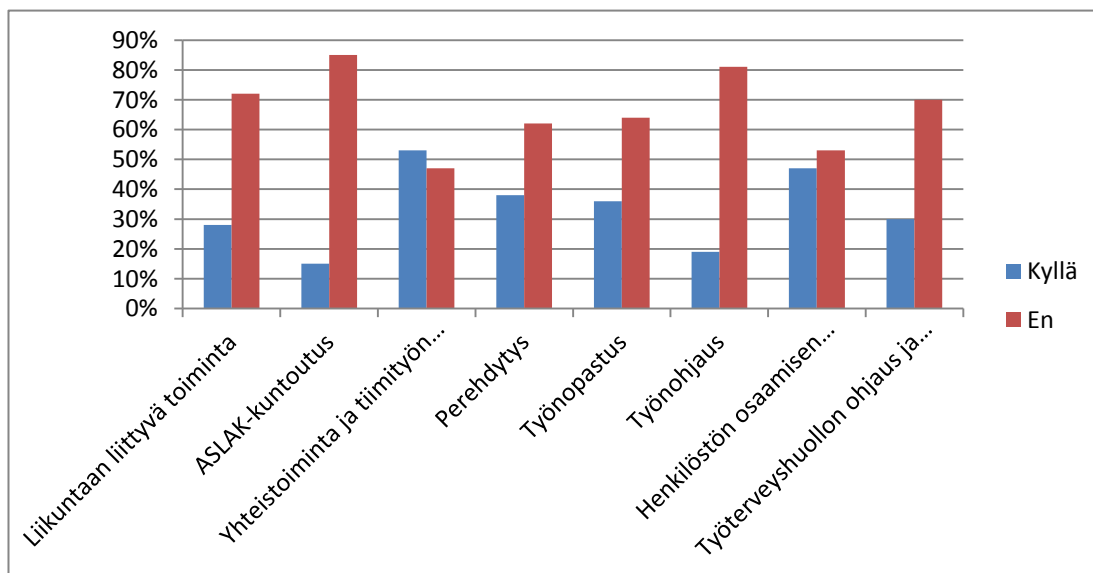
”Voisi käydä työaikana esim. kuntosalilla päivän päätteeksi. Yhteisiä liikuntatapahtumia enemmän ja parempi perehdytys” (19)

”Mahdollistaa työaikana työtoimintaan meno/pääsy” (35)

”Pitäisi saada työntekijät motivoitua itse ymmärtämään, miten tärkeää on pitää huolta omasta työkyvystään.” (10)

”Virkistystoimikunta pitäisi uudistaa täysin. Vanha malli ei oikein toimi, koska nykyinen Saarikka on niin iso kohderyhmä” (5)

Kysymyksissä 38 – 45 kysyttiin. Onko itse saanut vaikuttaa, millaista tykytoimintaa työpaikalla järjestetään. Vastausvaihtoehtoina olivat: kyllä ja en. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, ettei itse pysty vaikuttamaan työpaikalla tykytoiminnan järjestämiseen. Vastaajista 53 % (n=25) oli sitä mieltä, että pystyivät vaikuttamaan yhteistoiminta ja tiimityön kehittämiseen ja 47 % (n=22) vastaajista oli sitä mieltä, että ei pysty vaikuttamaan. Kuviossa 9 esitetään työntekijöiden kokemukset tykytoiminnan järjestämiseen työpaikalla.



Kuvio 9. Työntekijöiden kokemukset tykytoiminnan järjestämiseen työpaikalla (n=47).

7 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia tykytoiminnalla ja virkistystoiminnalla on työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kehitettäessä tyky- ja virkistystoimintaa Saarikassa.

7.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäinen tutkimusongelmani oli, mitä tyky- ja virkistystoimintaa työpaikalla järjestetään? Tulosten mukaan työpaikalla järjestetään liikuntaan liittyvää toimintaa, ASLAK- kuntoutusta, yhteistoimintaa ja tiimityön kehittämistä, perehdytystä, työn- ohjausta, työnopastusta, henkilöstön osaamisen kehittämistä ja työterveyshuollon oh- jausta ja neuvontaa. Vastaajien mielestä työpaikalla järjestettiin näitä vähän tai jon- kin verran.

Toinen tutkimusongelmani oli, minkälaisia ovat tyky- ja virkistystoiminnan vaiku- tukset työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin? Tulosten mukaan vastaajien psyykkinen ja fyysinen työkyky olivat hyviä. Työkykyä ylläpitävää toimintaa ja vir- kistystoimintaa oman työhyvinvoinnin kannalta vastaajista piti 45 % (n=21) tärkeänä ja erittäin tärkeänä 42 % (n=20). Tutkimukseen osallistuneet näkivät olevan merki- tystä omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin virkistäytymis ja työkykyä ylläpitävillä toimilla. Tulosten mukaan suurin osa piti sitä melko merkittävänä tai merkittävänä.

Kolmas tutkimusongelmani oli millaisia näkemyksiä työntekijöillä on tyky- ja virkis- tystoiminnan kehittämiseksi? Tulosten mukaan, vastauksista ilmeni, että tykytoimin- taa toivottiin järjestettävän nykyistä enemmän. Toivotumpia oli, että työpaikalla jär- jestettäisiin enemmän liikuntapäiviä, jumpparyhmiä, yhteisiä tilaisuuksia ja tapahtu- mia.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen edetessä pyritään välttämään virheitä, siitä huolimatta tulosten luotetta- vuus ja pätevyys vaihtelee. Tutkimus on onnistunut, jos tutkimuksen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkimusongelmiin. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia eri mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen luotettavuutta mitataan yleensä reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutki- mustulosten toistettavuutta ja kykyä antaa ei- sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 2010, 29; Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Validiteetti on toinen käsite tutkimuksen arviointiin. Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on suunniteltu mitattavan. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija luulee tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat voineet käsittää monet kysymykset toisella tavalla, kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija silti käsittelee saatuja tuloksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voi pitää pätevinä ja tosina. (Hirsjärvi ym. 2009, 231 – 232.)

Opinnäytetyössä luotettavuutta pyrittiin parantamaan kyselylomakkeen esitestauksella. Luotettavuutta paransi se, että opinnäytetyön tekijä jakoi kyselylomakkeet ja kertoi tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista ja kyselylomakkeesta ja sen täyttämisestä.

7.3 Tutkimuksen eettiset näkökulmat

Etiikan peruskysymyksinä pidetään kysymyksiä hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Tutkimusentekoon liittyy monet eettiset kysymykset, jotka tutkijan on otettava huomioon. Tutkimuksen edetessä ja raportoinnissa tutkijan tulee noudattaa rehellisyyttä. Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuneille tulee selvittää tutkimuksen kulku. Tutkimuksen aikana aineistoa tulisi käsitellä niin, että tutkittavien nimettömyys säilyy. (Hirsjärvi ym. 2009, 23 – 27.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti luotettavaa, hyväksyttävää ja tutkimuksen tulokset uskottavia, jos tutkimus on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisenä sisältönä on, että tutkijan tulee työssään olla huolellinen, tarkkaavainen ja rehellinen. Tutkijan tulee myös ottaa huomioon muiden tutkijoiden työt. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen vastuu on koko tiedeyhteisöllä, mutta ensisijaisesti jokainen tutkija on vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tässä opinnäytetyössä eettisyys otettiin huomioon siten, että aineiston keräämiseen haettiin tutkimuslupaa (Liite 1) Saarikan ylihoitajalta ja kyselylomakkeita jakaessaan opinnäytetyöntekijä kertoi tutkimukseen osallistuville tutkimuksesta ja sen kulusta.

Kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömänä, joten kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei paljastu. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta toivottavaa, jotta tutkimustulokset olisivat yleistettävissä. Tutkimusaineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja se hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

7.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia työtoiminnalla ja virkistystoiminnalla on työyhteisön hyvinvointiin ja tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kehitettäessä työ- ja virkistystoimintaa Saarikassa. Opinnäytetyön vastausten perusteella voitaisiin kehittää ja järjestää enemmän työntekijöille järjestettävää työ- ja virkistystoimintaa.

Jatkotutkimukseksi ehdottaisin, että tämä kyselytutkimus suoritettaisiin uudelleen kolmen vuoden päästä ja selvitettäisiin, onko vastaajien mielestä työtoiminta ja virkistystoiminta lisääntynyt Saarikassa. Tämän opinnäytetyön avulla voitaisiin myös hyödyntää saatuja tuloksia Saarikassa järjestettäessä / suunniteltaessa työtoimintaa ja virkistystoimintaa.

LÄHTEET

- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä: käsikirja esimiestyöhön. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet, terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Jouttimäki, L. & Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla – ydinkohdat. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailutettuna. Hämeenlinna: Kauppakamari.
- Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L., Hintikka, S. 2006 Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystieteiden tutkimuskeskus 2004–2006. Helsinki 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Viitattu 19.11.2012.
<http://pre20090115.stm.fi/el1169206080598/passthru.pdf>
- Kuusinen, P. 2013. Työterveyshoitaja, Perusturvaliikelaitos Saarikka. Saarijärvi. Puhe-
 linhaastattelu 12.6.2013. Haastattelijana Emilia Nuutinen. Muistiinpanot haastattelijan
 hallussa.
- Lius-Liimatainen, A. 2012. Hyvä työ, parempi mieli. Keskisuomalainen 26.9.2012, 3.
- Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uud. p. Helsinki: WSOY.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saarikan www-sivut. Viitattu 24.9.2012. <https://www.saarikka.fi>
- Tomberg, E. Työkykyä ylläpitävä toiminta saarikassa. 9.12.2011. Viitattu 20.11.2012.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö – ohje 2012. Viitattu 5.9.2013. <http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Työterveyshuoltolaki. 2001. L 21.12.2001/1383 muutoksineen.
- Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2001/738 muutoksineen.

Väänänen- Tomppo, I. 2010. Kaikki hyvin työssä 2000 – 2010. Valtiokonttori. Viitattu 19.11.2012.

<http://www.statskontoret.fi/public/download.aspx?ID=83792&GUID=%7B0645BFD-F-0A55-4E26-8DC4-1F9F83BE7377%7D>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2011. Viitattu 3.10.2012. <https://www.ttl.fi>

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Rauman toimipisteessä. Opiskelen sairaanhoitajaksi ja opintoihini kuuluu opinnäytetyö. Tarkoituksenani olisi valmistua kevään 2013 aikana.

Opinnäytetyöni käsittelee tyky- ja virkistystoiminnan vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin Saarikassa. Tutkimuskohteena ovat hoitotyöntekijät, jotka työskentelevät päivystys- ja vastaanotossa, laboratoriossa, röntgenissä, lyhytaikaisosastolla ja hoidonvayksikkö Helmiinassa. Tutkimusaineisto kerätään ohessa olevalla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeeseen vastataan nimettömänä, joten kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei paljastu. Kyselylomakkeeseen vastaaminen on vapaaehtoista. Tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja se hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Pyydän kohteliaimmin lupaa suorittaa aineistonkeruun kyselylomakkeella.

Opinnäytetyön ohjaa lehtori, TtT Ritva Pirilä (XXXXXXXXXX)

Yhteistyöterveisin

Emilia Nuutinen

XXXXXXXXXX

Lupa aineiston keruuseen myönnetään: _____

Lupaa aineiston keruuseen ei myönnetä: _____

Saarijärvi 24.1.2013

Allekirjoitus _____

Ylihoitaja Toini Marttinen

LIITE 2

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulun Rauman sosiaali- ja terveysalan toimipisteessä sairaanhoitajaksi. Opintoihini kuuluu opinnäytetyö. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää tyky- ja virkistystoiminnan vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin. Tutkimuskohteena ovat hoitotyöntekijät, jotka työskentelevät päivystyspoliklinikalla ja vastaanotossa, laboratoriossa, röntgenissä, lyhytaikaisosastolla ja hoivayksikkö Helmiinassa.

Pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen ja palauttamaan sen viimeistään 28.2.2013 toimipisteessä sijaitsevaan suljettuun laatikkoon. Kyselylomakkeeseen vastataan nimettömänä, joten kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei paljastu. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivon, että mahdollisimman moni siihen osallistuisi, jotta tutkimuksesta tulisi mahdollisimman luotettava.

Opinnäytetyön ohjaavana opettajana toimii lehtori, TtT Ritva Pirilä, puh. XXXXXXXXX.

Mikäli Sinulla on jotain kysyttävää tutkimuksesta, voit ottaa minuun yhteyttä!

Kiitos etukäteen vastauksista!

Emilia Nuutinen

Puh: XXXXXXXXXX

TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNAN KYSELY SAARIKAN
HOITOHENKILÖKUNNALLE

A. Taustatiedot

Ympyröi sinulle sopiva vaihtoehto

1. Sukupuoli

- a) nainen
- b) mies

2. Ikä

- a) alle 25
- b) 26 – 40
- c) 41 – 55
- d) yli 55

3. Toimipaikka:_____

4. Tehtävänimike:_____

5. Työsuhde

- a) vakinainen
- b) osa-aikainen
- c) määräaikainen

6. Minkälaiseksi koet nykyisen fyysisen työkykysi?

- a) erittäin hyvä
- b) hyvä
- c) tyydyttävä
- d) huono
- e) erittäin huono

7. Minkälaiseksi koet nykyisen psyykkisen työkykysi?

- a) erittäin hyvä
- b) hyvä
- c) tyydyttävä
- d) huono
- e) erittäin huono

8. Mistä olet saanut tietoa virkistystoiminnasta?

- a) työnantajalta
- b) työterveyshuollosta
- c) tiedotusvälineistä
- d) jostakin muualta? mistä? _____

9. Mistä olet saanut tietoa työtoiminnasta?

- a) työnantajalta
- b) työterveyshuollosta
- c) tiedotusvälineistä
- d) jostakin muualta? mistä? _____

B. Virkistys- ja työtoiminta työpaikalla

Minkälaista virkistys- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikallasi järjestetään ja kuinka paljon? **Ympyröi** sinulle sopivin vaihtoehto.

Asteikko= 1= ei lainkaan

2= vähän

3= jonkin verran

4= paljon

	ei lainkaan	vähän	jonkin verran	paljon
10. liikuntaan liittyvä toiminta esim. liikuntapäivät, jumpparyhmät, kuntosali- toiminta	1	2	3	4
11. ASLAK- kuntoutus	1	2	3	4
12. yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen esim. yhteiset tilaisuudet, tapahtumat ja juhlat	1	2	3	4
13. perehdytys	1	2	3	4
14. työnopastus	1	2	3	
15. työnohjaus	1	2	3	4
16. henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutus)	1	2	3	4
17. työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta esim. ergonomiaohjaus	1	2	3	4

Kuinka paljon sinä osallistut virkistys- ja työkykyä ylläpitävään toimintaan, jota työpaikallasi järjestetään? **Ympyröi** sinulle sopivin vaihtoehto.

	ei lainkaan	vähän	jonkin verran	paljon
18. liikuntaan liittyvä toiminta esim. liikuntapäivät, jumpparyhmät, kuntosali- toiminta	1	2	3	4
19. ASLAK- kuntoutus	1	2	3	4
20. yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen esim. yhteiset tilaisuudet, tapahtumat ja juhlat	1	2	3	4

21. perehdytys	1	2	3	4
22. työnopastus	1	2	3	4
23. työnohjaus	1	2	3	4
24. henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutus)	1	2	3	4
25. työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta esim. ergonomiaohjaus	1	2	3	4

26. Järjestetäänkö mielestäsi työpaikallasi riittävästi virkistystä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa?

- a) kyllä
- b) ei
- c) en osaa sanoa

C. Virkistys- ja työtoiminnan vaikutukset omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin

27. Kuinka tärkeänä pidät työkykyä ylläpitävää ja virkistystoimintaa oman työhyvinvointisi kannalta?

- a) erittäin tärkeänä
- b) tärkeänä
- c) ei kovin tärkeänä
- d) täysin turhana

Kuinka paljon virkistäytymis- ja työkykyä ylläpitävillä toimilla näet olevan merkitystä omaan työkykyysi ja työhyvinvointiisi?

Ympyröi sinulle sopivin vaihtoehto.

Asteikko= 1= merkityksetön

2= melko merkityksetön

3= melko merkittävä

4= merkittävä

28. liikuntaan liittyvä toiminta

esim. liikuntapäivät,

jumpmaryhmat, kuntosali-

toiminta

1 2 3 4

29. ASLAK- kuntoutus

1 2 3 4

30. yhteistoiminta ja tiimityön

kehittäminen esim. yhteiset

tilaisuudet, tapahtumat ja

juhlat

1 2 3 4

31. perehdytys

1 2 3 4

32. työnopastus

1 2 3 4

33. työnohjaus

1 2 3 4

34. henkilöstön osaamisen

kehittäminen (koulutus)

1 2 3 4

35. työterveyshuollon ohjaus

ja neuvonta esim.

ergonomiaohjaus

1 2 3 4

D. Virkistys- ja työtoiminnan kehittäminen

36. Minkälaista virkistys- ja työtoimintaa kaipaisit lisää?

37. Miten mielestäsi virkistys- ja työkykyä ylläpitäviä toimia pitäisi parantaa?

Oletko itse saanut vaikuttaa, millaista työtoimintaa työpaikallasi järjestetään?

Ympyröi sinulle sopivin vaihtoehto.

	kyllä	en
38. liikuntaan liittyvä toiminta esim. liikuntapäivät, jumpparyhmät, kuntosali- toiminta	1	2
39. ASLAK- kuntoutus	1	2
40. yhteistoiminta ja tiimityön kehittäminen esim. yhteiset tilaisuudet, tapahtumat ja juhlat	1	2
41. perehdytys	1	2
42. työnopastus	1	2

43. työnohjaus	1	2
44. henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutus)	1	2
45. työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta esim. ergonomiaohjaus	1	2

Kiitos vastauksestasi!

